

RECHTSPRAAK

De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ten onrechte op de a-grond ontbonden. Geen bedrijfseconomische noodzaak en werkgever heeft niet voldaan aan de herplaatsingsplicht.*Feiten*

Werknemer is vanaf 1 januari 2022 in dienst bij Wilco, een onderneming gespecialiseerd in het drukken van boeken, tijdschriften, catalogi en kalenders. Voor zijn dienstverband bij Wilco was werknemer werkzaam bij Wilco Meppel B.V. en rechtsvoorganger Ten Brink B.V. en daarvoor (vanaf 10 augustus 1998) bij Krips B.V. Oorspronkelijk is hij aangesteld in de functie van medewerker CtP. Per 1 januari 2007 is zijn functie gewijzigd in workflowspecialist. Na het faillissement van de oude Ten Brink B.V. op 4 februari 2013 is het dienstverband van werknemer per 11 februari 2013 door de curator beëindigd. Vervolgens heeft de nieuwe Ten Brink B.V. een doorstart gemaakt, waarbij aan werknemer met ingang van 18 februari 2013 een nieuwe arbeidsovereenkomst is aangeboden voor de functie van workflowspecialist (schaal H). Per 1 februari 2018 is de functienaam van werknemer gewijzigd in medewerker prepress. Tot 2021 beschikte Wilco over een drukkerij in Meppel, waar werknemer werkzaam was. Per 1 januari 2022 is deze drukkerij opgeheven en bestaat er alleen nog een satellietkantoor in Meppel. Wilco heeft op 22 januari 2024 bij het UWV een ontslagaanvraag voor werknemer ingediend op grond van bedrijfseconomische gronden, te weten werkvermindering en organisatorische of technologische veranderingen. Het UWV heeft op 2 april 2024 geweigerd toestemming te verlenen om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen. In een beschikking van 25 juli 2024 heeft de kantonrechter het op bedrijfseconomische redenen gebaseerde ontslag van werknemer op verzoek van Wilco toegewezen en de arbeidsovereenkomst ontbonden per 1 september 2024. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat onvoldoende vast is komen te staan dat Wilco als gevolg van bedrijfseconomische omstandigheden, te weten werkvermindering en organisatorische of technologische veranderingen, maatregelen voor een doelmatige bedrijfsvoering heeft moeten treffen, die ertoe leiden dat de arbeidsplaats/functie van werknemer vervalst. In de ontbindingsprocedure bij de kantonrechter heeft Wilco (wederom) een conceptjaarrekening 2023 overgelegd en een overzicht met betrekking tot de omzet over de afgelopen jaren en de omzet per april 2024 met een prognose voor de komende 26 weken. In hoger beroep heeft Wilco deze stukken aangevuld met een geactualiseerde omzetprognose voor 2024 en een geconsolideerde periodevergelijking per september 2024 met september 2023 als het gaat om

het nettoresultaat. Wilco heeft echter niet de andere stukken die staan vermeld in de UWV-uitvoeringsregels overgelegd. Uit de informatie die in het kader van de UWV-procedure en aanvullend in deze ontbindingsprocedure wel is overgelegd, valt niet af te leiden wat de invloed van de omzet- en orderafname is voor de afdeling en de functie van werknemer. Een toereikende toelichting waaruit dit wel duidelijk blijkt, heeft Wilco ook niet (voldoende) verstrekt. Daarbij komt dat werknemer de noodzaak tot verval van zijn functie gemotiveerd betwist. Gelet op deze betwisting heeft Wilco niet, althans onvoldoende, duidelijk gemaakt en onderbouwd waarom noodzakelijk is dat juist de functie van werknemer (prepressmedewerker H) vervalt, en niet de functie van een prepressmedewerker in schaal E. Het hof oordeelt dat wat Wilco aan een mogelijke herplaatsing van werknemer heeft onderzocht geenszins toereikend is. Van Wilco mocht worden verwacht dat zij daadwerkelijk met werknemer in gesprek zou gaan over herplaatsing, dat zij samen met werknemer, al dan niet met hulp van een daartoe deskundige derde, zou bekijken wat zijn wensen en mogelijkheden voor een herplaatsing waren en dat Wilco na onderzoek binnen Wilco en de groep waarvan zij deel uitmaakt de (on)mogelijkheden aan werknemer zou hebben voorgelegd. Er is niet gebleken dat Wilco dergelijke inspanningen heeft verricht en zij heeft ook overigens niet op concrete wijze inzichtelijk gemaakt dat er in de geldende termijn van herplaatsing geen sprake was van een andere passende functie voor werknemer bij Wilco of bij andere ondernemingen van de groep waar zij deel van uitmaakt. Uit het bovenstaande volgt dat Wilco evenmin heeft voldaan aan haar herplaatsingsverplichting, zodat het ontbindingsverzoek ook hierop had moeten stranden. Het hof herstelt de arbeidsovereenkomst van werknemer per 1 september 2024.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 03-02-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:531

Zaaknummer: 200.347.096/01

Rechters: M. Willemse, W.F. Boele en C.W. Inden

Advocaten: M.M. Pasman en K.R. Wagenaar-Bakker

Wetsartikelen: 7:669 BW